

KS. FRANCISZEK KAMPKA

Lublin

ZWIĄZKI ZAWODOWE DZISIAJ

Sytuacja ludzi pracy w społeczeństwie polskim u progu lat dziewięćdziesiątych musi budzić głęboki niepokój. Załamanie gospodarcze, spowodowane przez niemal półwiecze nieudolnych i egoistycznych rządów, doprowadziło do sytuacji, w której wszelkie próby reform stają się zabiegiem niezwykle bolesnym, a co gorsza – trudno zrozumiałym w ogólnym zamęcie panującym w polskiej ekonomii. Szczególnie dotkliwie odczuwa te radykalne zwroty urzeczywistnianej koncepcji gospodarczej właśnie świat pracy jako podmiot bezpośrednio zaangażowany i współtworzący życie gospodarcze. Bezrobocie, niskie płace, inflacja, załamanie się dotychczasowych form zabezpieczeń społecznych, niewydolność i dezorientacja związków zawodowych, z którymi łączono przecież tyle nadziei, wszystko to rodzi w polskich robotnikach silne poczucie zagrożenia, nieufność wobec „nowej władzy”, która z nich samych przecież wyrosła. Dramatyczna ostrość czy nawet tragizm tej sytuacji, w którą wszyscy jesteśmy uwikłani, sprawia, iż „jubileuszowe” rozważania nad dokumentem sprzed stu lat mogą się wydawać nie na miejscu. Żywość aktualnych problemów na ogół przesłania historyczne dociekania.

A jednak każdy, kto w maju 1991 roku powróci do tekstu encykliki *Rerum novarum*, z pewnością nie uzna jej wyłącznie za dokument historyczny. Jej aktualność ujawnia się w wielu aspektach, a chyba jednym z najważniejszych jest obecna w tej encyklice koncepcja związków zawodowych (RN 36-44). Ta właśnie koncepcja, rozwijana przez kolejnych papieży, zostanie tu przedstawiona w aspekcie warunków sprawnego funkcjonowania organizacji związkowych, stojących przed nimi zadań oraz metod ich realizacji. Omówienie to będzie jednak poprzedzone przedstawieniem samej genezy owej teorii, czyli poglądów Leona XIII na zrzeszenia pracownicze.

I. AKTUALNOŚĆ NAUCZANIA LEONA XIII O ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH

Można usłyszeć czasem głosy, że papież Leon XIII nie mówił jeszcze wyraźnie o związkach zawodowych, ale raczej o stowarzyszeniach robotniczych, nastawionych głównie na samopomoc¹. A jednak trzeba zwrócić uwagę, że o organizacjach pracowniczych Papież mówił używając tych samych terminów, co jego następcy (*societas, sodalitas, consociatio, collegium, institutio, corporatio*)². Ową zasadniczą tożsamość zrzeszeń pracowniczych, o których pisał Leon XIII, i organizacji zawodowych w dzisiejszym sensie potwierdził w swojej najnowszej encyklice *Centesimus annus* Jan Paweł II, pisząc o zrzeszeniach, „które powszechnie są nazywane związkami zawodowymi” (nr 7), a w których obronie występował autor encykliki *Rerum novarum*.

Leon XIII sformułował taką koncepcję związków zawodowych, która – rozwijana przez kolejnych papieży – okazuje się aktualna także i dzisiaj. Uznając prawo robotników do zrzeszania się za prawo naturalne, Leon XIII widział w organizacjach zawodowych formę współdziałania ludzi pracy w urzeczywistnianiu sprawiedliwości społeczno-gospodarczej. Wiele uwagi poświęcał papież zadaniom organizacji zawodowych, wśród nich zaś głównie dążeniu do polepszenia doli ludzi pracy, działaniom wychowawczym, pośredniczeniu w rozwiązywaniu konfliktów między pracodawcami a pracobiorcami. W przedstawionej przez Leona XIII koncepcji związków zawodowych bardzo charakterystyczne jest ich pozytywne zorientowanie, nastawienie na uczestnictwo ludzi pracy w przezwyciężaniu trudności związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa, na neutralizowanie ostrości tradycyjnej antynomii: praca–kapitał. Podstawą współżycia robotników zrzeszonych w organizacji ma być zasada solidarności i wspólnej odpowiedzialności. Postawa solidarności umotywowana jest naturalną otwartością człowieka – istoty społecznej na drugą osobę, z którą współdziałać należy w dążeniu do realizacji dobra wspólnego. Wymaga ona stałej gotowości do przyjmowania i wypełniania tych zadań, które są konsekwencją uczestnictwa jednostki w życiu społecznym³. Człowiek solidarny nie tylko sumiennie wywiązuje się z powierzonych mu obowiązków, lecz także stara się dostrzec oraz rozumieć potrzeby wspólnoty, aby w miarę swych możliwości coraz pełniej i prawdziwiej stawać się darem dla innych. Papież w encyklice *Rerum novarum* stwierdza, iż doświadczenie uczy nas o naszej słabości i potrzebie współpracy z innymi. Tradycyjny model solidarności zrodził

¹ Cz. Strzeszewski. *Zadania związków zawodowych według encykliki „Laborem exercens”*. W: Jan Paweł II. *„Laborem exercens”*. *Powołany do pracy*. Komentarz pod red. ks. J. Kruciny. Wrocław 1983 s. 229.

² Zob. F. Kampa. *Istota i zadania związków zawodowych w świetle dokumentów społecznych Kościoła*. Lublin 1990 s. 81 nn.

³ A. Rauscher. *Personalität. Solidarität. Subsidiarität*. Köln 1975 s. 23 n.

się w obliczu konfliktu świata pracy i kapitału, polegał on na solidarności między pracownikami⁴. Ów słuszny protest wymaga jednak uzupełnienia – powinna nim być solidarność ze światem pracy⁵. Solidarność musi też znaleźć wyraz we współpracy partnerów społecznych, pracobiorców i pracodawców, względnie ich reprezentacji, związków występujących w interesach obu stron, we współdziałaniu pracy i kapitału, zmierzającym do utrzymania pokoju społecznego⁶. Taki system współpracy w katolickiej nauce społecznej nazywa się ideą partnerstwa społecznego. Leon XIII odrzucając koncepcję walki klasowej, do której tak chętnie odwoływał się marksizm, dążył do wyakcentowania tej właśnie idei partnerstwa, podkreślał, że tak jak kapitał nie może się ostać bez pracy, tak praca nie może się ostać bez kapitału⁷.

Często się zwraca uwagę na to, że inspiracją nauczania Leona XIII o związkach zawodowych były sformułowane w 1869 r. przez mogunckiego biskupa Wilhelma Emmanuela von Kettelera postulaty dotyczące organizacji pracowniczych⁸. Ten wybitny duchowny i działacz społeczny podkreślał przede wszystkim, że związki zawodowe powinni tworzyć sami robotnicy, bez jakiegokolwiek inspiracji ze strony państwa. Dążenia zrzeszeń zawodowych powinny się koncentrować na celach społecznych i gospodarczych, nie służąc walkom partyjnym. Po trzecie, podstawą współzycia robotników zrzeszonych w określonej organizacji ma być zasada solidarności i wspólnej odpowiedzialności. Po czwarte, związki muszą dążyć do objęcia jak największej liczby pracowników danego zawodu, aby w ten sposób zagwarantować swym działaniom efektywność. I wreszcie jednym z najważniejszych warunków prawidłowego funkcjonowania organizacji zawodowych jest ich całkowita autonomia. Postulaty Kettelera odnajdujemy także w zaleceniach encykliki *Rerum novarum*. Włączone przez Leona XIII w ogólną koncepcję przebudowy stosunków społeczno-gospodarczych, stały się one w nauce społecznej Kościoła trwałą podstawą katolickiej refleksji o związkach zawodowych. Spośród pięciu postulatów Kettelera papież Leon XIII zwrócił szczególną uwagę na trzy: wymóg autonomii oraz solidarności, a także skupienie się związku na zagadnieniach społeczno-gospodarczych. W odniesieniu do współczesnych doświadczeń ruchu związkowego zalecenia te wykazują zdumiewającą aktualność,

⁴ Zob. J a n P a w e ł II. *Praca jest znakiem jedności i solidarności*. Przemówienie na LXVIII sesji Międzynarodowej Organizacji Pracy w Genewie 15 VI 1982. „Chrześcijanin w Świecie” 14:1982 nr 6 s. 126.

⁵ Tamże s. 129.

⁶ Tamże s. 131.

⁷ RN 15. Na temat partnerstwa społecznego zob.: R. W e i l e r. *Wirtschaftliche Kooperation in der pluralistischen Gesellschaft*. Wien 1964; A. K l o s e. *Ein Weg zur Sozialpartnerschaft*. Wien 1970.

⁸ Por. L. R o o s. *Kirche–Politik–soziale Frage. Bischof Ketteler als Wegbereiter des sozialen und politischen Katholizismus*. W: A. R a u s c h e r, L. R o o s. *Sie soziale Verantwortung der Kirche. Wege und Erfahrungen von Ketteler bis heute*. Köln 1977 s. 30; Cz. S t r z e s z e w s k i. *Ewolucja katolickiej nauki społecznej*. Warszawa 1978 s. 54 n.

warunkując realizację konkretnych zadań stojących przed organizacjami zawodowymi.

II. WARUNKI EFEKTYWNEGO REALIZOWANIA ZADAŃ PRZEZ ZWIĄZKI ZAWODOWE

O tym, że autonomia związku zawodowego jest nie dającym się wykluczyć warunkiem rzeczywistego zaangażowania tej organizacji w sprawy pracownicze, byli przekonani strajkujący stoczniowcy w Gdańsku 1980 r., którzy postulat ów uczynili podstawą swojego programu. Autonomia – to tyle co „rządzenie się mniejszej społeczności prawami ustanowionymi przez nią samą w ramach nadrzędnej struktury danego społeczeństwa; absolutna autonomia to tyle co suwerenność, niezależność polityczna”⁹. Jak więc widać, pojęcie autonomii łączy się z niezależnością i samorządnością, rozumianą jako rządzenie się danej społeczności zgodnie z ustanowionymi przez nią zasadami, odniesionymi do prawa naturalnego oraz wymogów sprawiedliwości państwowej i społecznej. Samorządność i niezależność są dwoma aspektami tej samej wartości, przez co wzajemnie się warunkują; niezależność, czyli wolność od presji zewnętrznej, powinna być przestrzenią samodzielnego podejmowania decyzji dotyczących podmiotu decydującego. Jest ona pewnym pożądanym stanem, jakby pasywnym i negatywnym aspektem autonomii, przygotowaniem do realizacji samorządności, która natomiast jawi się jako działanie, aspekt czynny i pozytywny¹⁰. Mówiąc o niezależności, przede wszystkim należy wziąć pod uwagę partie polityczne, administrację państwową, pracodawców, grupy wyznaniowe, gdyż te właśnie czynniki najczęściej i niejako tradycyjnie zagrażają niezawisłości organizacji ludzi pracy.

Dla obecnie funkcjonujących w Polsce związków zawodowych najistotniejszy wydaje się problem ich stosunku do istniejących partii politycznych. Pomijając kwestię politycznych sympatii i preferencji poszczególnych związkowców czy liderów, niezależność organizacji zawodowych da się zrealizować tylko wtedy, gdy nie będą one w żaden sposób podległe jakimkolwiek partiom. Jest dziś wielką potrzebą chwili troska wszystkich związkowców o wystrzeżenie się ewentualnego

⁹ Zob. *Mały słownik terminów i pojęć filozoficznych*. Oprac. A. Podsiad, Z. Więckowski. Warszawa 1983 s. 32. Podobnie definiuje autonomię H. Krüger, który stwierdza: „Autonomie wird gemeinhin verstanden als «Fähigkeit und Befugnis einer gesellschaftlichen Einheit, sich selbst Normen zu setzen» (cyt. za: J. D e t j e n. *Das Selbstverständnis des DGB in der pluralistischen Gesellschaft*. W: *Gewerkschaften und Demokratie. Analysen zum DGB-Grundsatzprogramm'81*. Hrsg. Th. Walter. Walberberg 1982 s. 50).

¹⁰ Por. K. D o k t ó r. *Niezależność i samorządność zakładowej organizacji związkowej w zakładzie pracy*. W: *Związki zawodowe w zakładzie pracy. Podstawy teoretyczno-prawne i praktyka działania*. Pod red. A. Kałużyńskiego. Warszawa 1984 s. 109.

„politycznego mecenatu”, a – jak uczy historia – szczególnie niebezpieczne okazują się te sytuacje, w których ów mecenat ma gwarancje statutowe. Niezależność organizacji zawodowej warunkuje bowiem jej postawę troski o człowieka pracy i umożliwia reprezentowanie rzesz pracowniczych. Jeżeli zostaje ona zniszczona przez podporządkowanie związku określonej partii, wówczas zrzeszenie pracowników staje się rezonerem opinii swoich politycznych mocodawców¹¹. Wszelka inspiracja ideowo-polityczna, dokonująca się zwykle już na poziomie działań wychowawczych, prowadzi najczęściej do faktycznego uzależnienia. Frazeologia solidarnego współdziałania, zgodności celów i tzw. wspólnej płaszczyzny ideowej bywa często nadużywana, stając się osłoną instrumentalnego traktowania związków przez partie polityczne.

Pełna, rzeczywista niezależność związku zawodowego warunkuje więc rozwój samorządności jego członków, którą można określić jako samodzielne i niezależne pełnienie funkcji związkowych, porządkujących oraz regulujących wewnętrzne sprawy zrzeszenia. Jan XXIII w encyklice *Mater et Magistra* głosi, że pracownicy zjednoczeni w związkach zawodowych „mają prawo rządzić się zupełnie samodzielnie w ramach tych związków oraz podejmować każdą inicjatywę, którą uznają za korzystną dla siebie” (nr 22). Można przyjąć, że istnieją cztery zasadnicze kierunki rozwoju samorządności związkowej¹². Po pierwsze, realizuje się ona już w momencie założenia stowarzyszenia. W duchu całkowitej niezależności jego członkowie powinni samorządnie określić podstawowe cele i program działania, które mają się stać racją utworzenia związku. Określenie celów działania i formułowanie programów jest zwykle poważnym sukcesem samorządnie działającego związku, a zarazem sprawdzianem jego zdolności organizacyjnych, integracji wewnętrznej, gdyż wymaga przewyciężenia różnorodności indywidualnych oczekiwań oraz znalezienia płaszczyzny dobra wspólnego.

Po drugie, uchwalenie statutów i aktów wewnętrznych, dotyczących działalności związkowej – to szansa dynamicznego funkcjonowania związków. Trzecim ważnym kierunkiem realizacji samorządności związkowej jest również kształtowanie struktur organizacyjnych. Oczekiwania ludzi pracy oraz potrzeba dostosowania struktury związków do rytmu codziennego trudu i aktywności członków powinny więc być podstawowym elementem określającym funkcjonowanie zrzeszenia. Niesprawna organizacja, sztuczne przeszczepianie schematów wypracowanych w innych instytucjach nie będzie sprzyjało wyzwoleniu inicjatywy związkowców, doprowadzając ich do całkowitej bierności. Czwartą płaszczyzną urzeczywistniania samorządności organizacji zawodowych jest wybór zarządu i organów kierow-

¹¹ LE 20.

¹² O przestrzeni kształtowania samorządności związku zawodowego zob.: W. M a s e w i c z. *Podstawowe zasady statutów związków zawodowych*. W: *Związki zawodowe w zakładzie pracy* s. 64.

niczych. Bywa on najczęściej sprawdzianem demokracji wewnętrzzwiązkowej, ale staje się także dla liderów zrzeszenia weryfikacją ich łączności z samymi ludźmi pracy, dla których akt wyborczy to deklaracja ich najgłębszych oczekiwań, rozczarowań i nadziei.

III. PODSTAWOWE ZADANIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH DZISIAJ

Dążenia związków powinny się koncentrować na celach społecznych i gospodarczych. Obrona przed bezrobociem, złymi warunkami pracy, niesprawiedliwą płacą i troska o zabezpieczenia społeczne muszą wyznaczać najbliższy horyzont dążeń organizacji zawodowych, gdyż one decydują o ich tożsamości. Wśród zadań, jakie stawały i stają nadal przed związkami zawodowymi, na plan pierwszy wysuwa się bezrobocie. Podkreśla to w swym nauczaniu społecznym papież Jan Paweł II, ukazując różnorodne zagrożenia – natury moralnej i psychospołecznej – których źródłem jest dla ludzi niemożność realizowania się przez pracę (LE 18). W najnowszej encyklice *Centesimus annus* Papież z akceptacją mówi o przyjętych w wielu rozwiniętych krajach Zachodu strategiach społeczno--gospodarczych, które zabezpieczają obywateli przed zbyt długim pozostawaniem bez pracy; chodzi tu mianowicie o "politykę gospodarczą, mającą na celu zapewnienie równowagi wzrostu i stworzenia warunków pełnego zatrudnienia, oraz [...] ubezpieczenie społeczne bezrobotnych i politykę przekwalifikowania zawodowego, która ułatwia przepływ pracowników z sektorów przechodzących kryzys do innych, rozwijających się pomyślnie" (nr 15). Wydaje się, że właśnie te rozwiązania – nowoczesne a zarazem na wskroś humanistyczne – mogą być dla współczesnych związków zawodowych (zwłaszcza w Polsce) pewnymi celami szczegółowymi. Wobec pogłębiających się trudności na rynku pracy zarówno działacze związkowi, jak też sami robotnicy nieuchronnie stają wobec pokusy, aby zachować *status quo antem* – pełne zatrudnienie, „obowiązujące” na mocy formalnego zarządzenia, a nie pozostające w żadnym związku z realną sytuacją gospodarczą. Presja rzeczywistości bywa tak dotkliwa, że skłania nieraz do poszukiwania ratunku w świecie fikcji i działań pozornych, ale prędzej czy później ów eskapizm w dwójnasób mści się na lękliwych marzycielach. Gorzką prawdą jest stwierdzenie, że w nowoczesnej gospodarce wolnorynkowej zawsze pewna liczba ludzi pozostaje bez pracy¹³. Zadaniem związków zawodowych jest jednak podejmowanie starań o to, aby liczba ta była jak najmniejsza, aby czas pozostawania bez pracy był możliwie najkrótszy,

¹³ Cz. Strzeszewski, pisząc na ten temat, zwracał uwagę, że „w normalnym społeczeństwie przy wolności pracy i życia gospodarczego jest rzeczą nieuniknioną, aby pewna liczba ludzi nie znalazła zatrudnienia. Jeżeli jednak całe rzesze pozostają bez pracy, to jest to dowodem błędów ustroju pracy” (*Praca ludzka. Zagadnienie społeczno-moralne*. Lublin 1978 s. 239).

aby bezrobotnym można było w tym okresie zagwarantować godne warunki życia i rozwoju. Organizacje zawodowe powinny też czuwać nad niepowiększaniem się owego koniecznego „marginesu bezrobocia”, pamiętając o tym, że procesy tego rodzaju zawsze są symptomem poważnych błędów w ustroju gospodarczym. W swoich staraniach o zabezpieczenie realizacji prawa do pracy zrzeszenia pracownicze nie mogą się ograniczać do uproszczonych i hasłowych żądań; ich celem mają być odpowiednie zmiany o charakterze strukturalnym, prowadzące do zwiększenia ilości miejsc pracy. Nacisk rewindykacyjny powinien tu być zrównoważony przez konkretne propozycje rozwiązań, przedstawiane przedsiębiorcom oraz władzy państwowej.

W wielu krajach skuteczną metodą likwidowania bezrobocia stało się zatrudnienie w usługach ludzi zwolnionych z pracy w innych gałęziach gospodarki. Metoda ta wydaje się godna naśladowania, gdyż konkretna praca w służbie drugiego człowieka nie tylko pomaga tym bezrobotnym odzyskać utracone poczucie ważności i niezbędności w społeczeństwie, lecz także w sposób istotny zmienia relacje wewnątrzspołeczne; rozwój usług niejako humanizuje życie codzienne społeczeństwa, zabezpieczając wartość i godność człowieka¹⁴.

Nie można się łudzić, że te pomyślnie rozwiązane da się wypracować bez pracowniczej i wewnątrzwiązkowej solidarności. Jej konkretnym wyrazem może być właśnie śmiałość nowych koncepcji organizacyjnych, przedsięwzięć oraz inicjatyw, lecz także – co nieraz okazuje się bolesne – dzielenie się pracą. Pytanie o taką, bardzo trudną przeciw solidarności staje dzisiaj przed polskimi związkami zawodowymi. I chciałoby się mieć nadzieję, że odpowiedź, jakiej udzielą, będzie równie szlachetna i konsekwentna jak w sierpniu 1980.

Jak długo będzie istnieć sama instytucja pracy najemnej, tak długo problem słusznej płacy powracać będzie we wszelkich zbiorowych sporach, wzbudzając wielkie emocje społeczne. I nic w tym dziwnego, gdyż właśnie od zapłaty, jaką otrzymuje robotnik, zależą materialne podstawy egzystencji jego samego i jego rodziny. Słuszna płaca jest więc bodaj najważniejszym wykładnikiem sprawiedliwości społecznej, warunkuje ona urzeczywistnianie innych celów i wartości, co w naturalny sposób stawia ją w centrum zainteresowania związków zawodowych (LE 19). Doświadczamy tego obecnie w Polsce; postulaty płacowe wydają się zdecydowanie dominować w programach strajkujących i protestujących załóg. Jest to, oczywiście, zrozumiałe, lecz niepokoi sam sposób ich formułowania, można by powiedzieć – ich roszczeniowa struktura. Aktywność organizacji zawodowych zmierzająca do ustalenia poziomu sprawiedliwej zapłaty musi bowiem przyjmować za punkt wyjścia pewne określone kryteria. W rewindykacjach płacowych nie da się uniknąć pytania o g r a n i c e żądań pracowniczych, ale także o to, co w

¹⁴ Zob. N. E v a n s. *Post-Education Society*. London 1985 s. 79 nn.

każdym wypadku w i n i e n pracodawcom pracobiorca. W świetle nauczania społecznego Kościoła do owych kryteriów należy zapewnienie bytu materialnego pracownikowi i jego rodzinie, umożliwienie im zaspokojenia ich potrzeb duchowych i kulturowych, danie im szansy systematycznego oszczędzania. Umowa o pracę i wynagrodzenie powinna uwzględniać te wszystkie potrzeby i wartości, gdyż – zgodnie z tym, co powiedział już Leon XIII – sama z siebie nie ustala ona warunków sprawiedliwości, ale im podlega. Jeśli zapłata, którą przewiduje umowa, jest obiektywnie zbyt niska, to chociaż pracobiorca, zmuszony trudnymi warunkami życia, akceptuje ją, umowa pozostaje niegodziwa (RN 34). Zarówno jednak Leon XIII, jak i jego następcy zastrzegali często, że przy ustalaniu poziomu słusznej płacy kryterium nie mniej ważnym od duchowych i materialnych potrzeb pracowników jest stan gospodarczy przedsiębiorstwa i wspólne dobro (por. QA 63, 71, 74). Wydaje się, że zbyt często zapominają o tym polskie związki zawodowe. Ich rewindykacja płacowa musi mieć wzgląd na możliwości finansowe zakładu pracy i jego niezbędne potrzeby inwestycyjne – w innym wypadku staje się wyrazem nieodpowiedzialnego egoizmu, prowadzi do upadku samego przedsiębiorstwa, a co za tym idzie – do utraty pracy przez robotników. Postulaty płacowe mają sens, jeśli rzeczywiście służą polepszeniu, a nie pogorszeniu sytuacji pracobiorców. Z drugiej jednak strony trzeba pamiętać, a powiedział to Pius XI, że „nie zachodzi [...] słuszną przyczyną zmniejszania płacy robotniczej, gdy przedsiębiorstwo mniejsze daje zyski z powodu lenistwa, braku inicjatywy lub swego technicznego i gospodarczego zacofania” (QA 72). Poszukiwanie trudnej równowagi dóbr i możliwości, wyrażania przeciwstawnych racji – oto zadania związków zawodowych negocjujących z pracodawcami wysunięte przez załogi postulaty płacowe. Aby możliwa była realizacja tych zadań, niezbędny jest dostęp do informacji o rzeczywistym stanie przedsiębiorstwa, dostawach, rynkach zbytu i procesach produkcji, otwierających się i zaprzepaszczonych szansach. Taka informacja określa uczciwość oraz racjonalność żądań, lecz również sama jest poważnym argumentem w prowadzonych negocjacjach.

Rewindykacyjność bywa niebezpieczna, jeśli określa ją ciasne, partykularne rozumienie sytuacji społeczno-gospodarczej, egoistyczne dogłębne wyłączenie własnych interesów. Związek zawodowy ma prawo i obowiązek zabiegania o dobro swoich członków, ale nie może zarazem uchylać się od wartościowania istniejących potrzeb społecznych. W krajach dotkniętych kryzysem gospodarczym, mających niesprawne struktury ekonomiczne, wszelkie wywalczone przez związki profity najczęściej oznaczają niekorzystne zmiany w położeniu innych grup zawodowych, które w tej sytuacji powinny również stanąć do walki o swoje własne interesy, co znowu wpłynie na pogorszenie się warunków życiowych innej grupy. I tak można „nakreść” spiralę rewindykacji, która – z jednej strony – doprowadzi do całkowitego rozstroju gospodarki państwa, z drugiej zaś, ze zwielokrotnioną siłą

uderzy w tych, którzy i tak są najsłabsi, nie mogąc uczestniczyć w tym wyścigu roszczeń. Słuszne nieraz żądania związków, jeśli nie zostaną dostrzeżone w szerszym kontekście społecznych potrzeb i możliwości, mogą nabrać charakteru egoistycznego i niszczącego. W tej perspektywie widzieć należy kolejne zadania związków zawodowych, które można by umownie nazwać przygotowaniem do partycypacji. Podejmowane przez organizację zawodową działania powinny być zorientowane na kształcenie wśród ludzi pracy postaw odpowiedzialności i uczestnictwa, ukazywanie współzależności między funkcjonowaniem przedsiębiorstwa a zaangażowaniem pracowników, między globalnymi procesami ekonomicznymi a zachowaniami jednostkowymi¹⁵. Wydaje się to szczególnie ważne w Polsce postkomunistycznej; reforma struktur gospodarczych może się bowiem zakończyć fiaskiem, jeżeli programy twórców polityki ekonomicznej zderzą się z inercją i apatią ludzi pracy, przez pół wieku przyzwyczajonych do bierności oraz uczestniczenia w grze fikcji.

Jeżeli wąsko rozumiana rewindykacja jest niedobrym – bo mało skutecznym – sposobem ochrony interesów pracowniczych, to bez wątpienia związki zawodowe muszą dążyć do wypracowania innych form zabezpieczenia dobra ludzi pracy. Dostrzegał to zawsze Kościół, wzywający organizacje pracownicze do wzięcia odpowiedzialności za losy przedsiębiorstw, dostrzegali to także związkowcy w krajach zachodnich, podejmujący różnorodne działania partycypacyjne. Tam, gdzie żądania okazują się jałowe i nieefektywne, tam najrozsądniej jest przecież samodzielnie zatroszczyć się o wypracowanie niezbędnych dóbr, projektów czy przemian strukturalnych.

W ostatnich dziesięcioleciach na całym świecie nastąpiły radykalne przemiany w świadomości pracobiorców. Pracownicy najemni coraz pełniej dostrzegają i doceniają swoją społeczną funkcję oraz godność; ich praca, dzięki postępowi technicznemu, staje się bardziej twórcza i samodzielna. Tym zmianom świadomości i postaw ludzi pracy wobec ich codziennego trudu nie odpowiadają jednak przekształcenia w strukturze przedsiębiorstw, która – oparta na zbyt daleko idącej zależności – pozostaje nieadekwatna do potrzeb i możliwości pracowników. Ich aspiracje koncentrują się głównie na problemie odpowiedzialności i zarządzania przedsiębiorstwem, stając się impulsem przemian zmierzających w trzech

¹⁵ Biskupi amerykańscy zwracając się do społeczeństwa, które w szczególnym stopniu rozwijało i rozwija różnorodne formy partycypacji gospodarczej, podkreślają niewygasającą potrzebę takich działań. Ich podmiotem czynią wszystkich ludzi pracy, a narzędziem – związki zawodowe. Stwierdzają oni m.in.: „Celem związków nie jest po prostu obrona istniejących zarobków i uprawnień grupy robotników, którzy są ich członkami, ale także umożliwienie robotnikom wnoszenie pozytywnego, twórczego wkładu do przedsiębiorstwa, społeczności i szerszego społeczeństwa w sposób zorganizowany i oparty na współdziałaniu” („Życie Katolickie” 7:1988 nr 5 s. 103-104).

kierunkach: partycypacja w zarządzaniu przedsiębiorstwem, udział w zyskach, współwłasność środków produkcji¹⁶.

Przeciwnicy partycypacyjnego modelu organizacji twierdzą często, że wszelkie współdziałanie z pracodawcą bezpośrednim lub pośrednim prowadzi związek do utraty niezależności oraz zaniedbywania funkcji rewindykacyjnej. Trudno się zgodzić z tym argumentem. Odwołuje się on bowiem do utrwalonych przez lata niewoli skojarzeń, że wszelkie współdziałanie jest kolaboracją. Zapewne – w sensie etymologicznym, ale nie etycznym. Z pewnością prawie niemożliwe jest uczciwe współdziałanie takich partnerów, z których jeden jest słaby a drugi silny. Tam jednak, gdzie obaj są silni, umiejętność proponowania pozytywnych rozwiązań najczęściej bywa po prostu wyrazem odpowiedzialności za dobro wspólne.

IV. METODY REALIZOWANIA ZADAŃ ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Podstawową metodą realizacji zadań związków zawodowych są negocjacje. Szczególnie polecane przez katolicką naukę społeczną, w krajach zachodnich stają się najpowszechniejszym sposobem rozwiązywania sporów zbiorowych jako metoda najbardziej efektywna a zarazem ogniskująca i łagodząca społeczne emocje. W polskim ruchu związkowym o tych walorach negocjacji nie pamięta się prawie wcale, a przecież w sytuacji kryzysu gospodarczego w porę podjęte rokowania mogą zaoszczędzić stronom konfliktu i całemu społeczeństwu dotkliwych strat ekonomicznych. Związkom zawodowym w Polsce brak instytucjonalnych form prowadzenia pertraktacji z pracodawcą, brak odpowiednio przygotowanych fachowców, środków uzyskiwania informacji i komunikowania się z załogą. Negocjacje bowiem – jeśli mają być efektywne – muszą mieć podstawę we właściwej diagnozie przyczyn, przejawów sytuacji konfliktowej oraz możliwości ponownego odnalezienia wspólnoty interesów¹⁷. Reprezentanci związku, wyznaczeni do prowadzenia rokowań, powinni posiadać dobre rozeznanie w samej strukturze i kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa, wyróżniać się inteligencją, kulturą osobistą, umiejętnością przewidywania zachowań i oczekiwań partnera. Ważna jest też determinacja w dążeniu do kompromisu, przeświadczenie, że dialog może i powinien doprowadzić do rozwiązania satysfakcjonującego obie strony.

¹⁶ Por. MM nr 75, 77, 82.

¹⁷ G. Thomason wyróżnia pięć następujących kroków w działaniach negocjacyjnych: (1) sformułowanie celu, który ma być osiągnięty na drodze negocjacji, (2) ocena kompetencji stron, (3) uprzednie zaplanowanie sposobów umocnienia sił danej strony, (4) opracowanie taktyki i strategii, dzięki którym każda strona może zmierzać do realizacji celów oddzielnie określonych w ich programach, (5) sformułowanie argumentów, które mają być przedstawione za pomocą określonych uprzednio metod oraz wyborów zadań dla negocjatorów (*A Textbook of Industrial Relations Management*. London 1984 s. 518-520).

Negocjacje wymagają – z samej swojej istoty – obecności dwojga partnerów społeczno-gospodarczych, a więc pracodawcy, zdecydowanie wyodrębnionego z państwowego i biurokratycznego kontekstu, oraz pracobiorców, jasno postrzegających swoje grupowe interesy i umiejących konkretnie adresować postulaty i oczekiwania. Innymi słowy – negocjacje dają się zastosować jako sposób rozwiązywania konfliktów tylko wtedy, gdy przedsiębiorstwo jest samodzielną jednostką gospodarczą (a więc gdy jest przedsiębiorstwem w ścisłym sensie, nie zaś zakładem pracy), a pracobiorcy potrafią świadomie identyfikować i rozważać istniejące w nim relacje. Jeżeli obie strony precyzyjnie określają pozycję i kompetencje własne oraz partnera, to wówczas dopiero może dojść do rzeczywistego dialogu, w konsekwencji zaś do budowania postawy partnerstwa społecznego, w którym już Leon XIII widział alternatywę dla niszczących i jałowych konfliktów.

W zbiorowej świadomości współczesnych Polaków związkowa rewindykacja kojarzy się przede wszystkim ze strajkiem. Ten sposób dochodzenia swoich racji – brutalny i prosty – wydaje się szczególnie efektywny. Co by jednak o nim nie powiedzieć, jest to zawsze efektywność przemocy. W nauczaniu Kościoła nigdy nie negowano robotniczego prawa do strajku, lecz już od czasów Leona XIII widziano w nim *ultimam rationem* rewindykacji pracowniczej, metodę kontrowersyjną, choć umotywowaną nieraz słusznymi żądaniami. Ojcowie Soboru Watykańskiego II, Paweł VI i Jan Paweł II jednoznacznie stwierdzili, że jest to metoda moralnie dopuszczalna, ale też najbardziej radykalna i niebezpieczna. Jej zastosowanie powinno być obwarowane pewnymi zastrzeżeniami natury etycznej i wymaga szczególnej odpowiedzialności w podejmowaniu decyzji. Katolicka nauka społeczna formułuje cztery warunki godziwego proklamowania strajku¹⁸. Pierwszy z nich to słuszna przyczyna, którą jest niezrealizowanie rzeczywistych i ważnych postulatów zbiorowych oraz sformułowanych uprzednio żądań. Drugi to wcześniejsze wykorzystanie przez pracowników wszystkich metod pokojowego zlikwidowania konfliktu z pracodawcą. Także i po podjęciu akcji strajkowej należy dążyć do jak najszybszego podjęcia negocjacji, gdyż w gruncie rzeczy dopiero na tej drodze można wypracować konkretny kształt porozumienia. Trzeci warunek dotyczy możliwości stwierdzenia, że spodziewane efekty strajku przewyższą nieuniknione szkody. Żądania formułowane przez robotników muszą być współmierne do strat wynikających z zaprzestania przez nich pracy, a motywy podjęcia akcji nie mogą budzić żadnych wątpliwości moralnych. Czwarty warunek godziwego proklamowania strajku to rozsądna nadzieja zwycięstwa. Jeżeli sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa i społeczeństwa nie pozwala na spełnienie

¹⁸ Na ten temat zob.: E. Müller, *Die Soziallehre der Päpste*. München 1958 s. 252; Cz. S t r z e s z e w s k i, *Praca ludzka* s. 246; B. R ü t h e r s, *Streik und Aussperung*. Köln 1979 s. 9 n.

postulatów robotniczych, to strajk może być tylko bezrozumnym wyrazem desperacji, aktem niedojrzałym i bezużytecznym.

W nauczaniu społecznym Kościoła wielokrotnie zaznaczano, jak niebezpieczny i szkodliwy może się okazać strajk pracowników usług. Podkreślił to także w encyklice *Laborem exercens* Jan Paweł II, pisząc, iż nie należy nigdy zapominać o tym, że nieodzowne dla życia społecznego usługi winny być zawsze zabezpieczone, w razie konieczności nawet za pomocą odpowiednich środków prawnych (nr 20). Wydaje się, że słowa te należy dzisiaj przypominać w Polsce ze szczególną mocą. Strajkowy chaos i wyścig roszczeń może bowiem sprawić, że zapomnimy, iż praca nasza ma także wymiar społeczny i służebny, a to jej odniesienie ustanawia dla akcji strajkowych granicę, której nie powinno się przekraczać.

*

W nauczaniu społecznym Kościoła związkom zawodowym nie przypisuje się roli rewolucyjnej i awangardowej, nie widzi się w nich obrońców jedynie słusznych racji historycznych. Są one jednak niezmiernie ważnym czynnikiem demokratyzacji społeczeństw, bez nich uproszczone racje ekonomiczne prowadziłyby do dehumanizacji gospodarki. Wyrosły z walki, lecz na niej nie mogą poprzestać, ponieważ zrzeszając osoby ludzkie, powinny dać im szansę pełnej samorealizacji, możliwość twórczego włączenia się w życie przedsiębiorstwa i całego społeczeństwa, w którym żyją. Kościół przez swoje nauczanie nie dąży do osłabienia rewindykacyjności związków, ale wzywa do tego, by należycie ją ukierunkować i zrjonalizować. Przeciwwstawiając się niesprawiedliwości i błędom polityki gospodarczej, związki realizują jedynie część z tych zadań, którym mogłyby sprostać.

Tragiczna historia dwudziestego wieku wykazała już, do czego prowadzi przeakcentowanie konfliktu między pracą a kapitałem, umacnianie robotników w postawach roszczeniowych. I kiedy dzisiaj słyszymy ze strony demagogicznych publicystów czy polityków, że oto polskie związki zawodowe powinny przez ścisłą rewindykacyjność „bronić” interesów pracowniczych, to może warto ponownie przypomnieć nauczanie Leona XIII; już sto lat temu wielki Papież przestrzegał przed takim „panaceum” na wszelkie społeczne niesprawiedliwości, które z czasem okazuje się gorsze niż sama choroba.

TRADE UNIONS TODAY

S u m m a r y

The author attempts to show the role which trade unions have played in Poland. He thinks that they should not be amenable to any party. Rather they should concentrate on the social and economical objectives. The problem of unemployment comes to the fore here. Revindicative pressures should be balanced by the concrete proposals of solutions. The revindicative-mindedness is dangerous if it does not take into account the good of an enterprise. It falls within the scope of trade unions' tasks that they should prepare workers to participate in the management of an enterprise, its profits and joint ownership of the means of production.

Translated by Jan Kłós